

بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان بانک صادراتعلیرضا راهداری^۱ تاریخ دریافت: 1398/5/2مصطفی نصر^۲ تاریخ پذیرش: 1398/10/20

برای توسعه یک جامعه نیازمند توسعه سازمانها هستیم یکی از روندهای توسعه سازمانها حرکت آنها به سمت کارآفرینی است. برای رسیدن به یک سازمان کارآفرین نقش ساختار آن سازمان نقش ویژه ای در این مهم بازی می نماید. هدف کلی تحقیق حاضر تعیین تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان می باشد. ساختار سازمان از سه مولفه «پچیدگی» «رسمیت» و «تمرکز» تشکیل شده و بر این اساس سه فرضیه فرعی برای اثبات فرضیه اصلی این تحقیق شکل گرفت. پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و با توجه به اینکه ابزار گردآوری داده‌ها در جامعه آماری و میان آزمودنی‌ها توزیع و جمع‌آوری می‌شود از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. این پژوهش دارای هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال استان تهران در سال ۱۳۹۹ تشکیل می‌دهند که جمعاً به تعداد ۲۴۹ نفر می‌باشند. برای نمونه‌گیری از فرمول کوکران استفاده گردید که تعداد نمونه مورد نظر ۱۴۸ نفر بدست آمد. روش نمونه‌گیری نیز در تحقیق حاضر از نوع نمونه‌گیری تصادفی ساده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که روایی پرسشنامه از طریق آزمونهای آماری و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به تأیید رسیده است به طوری که مقدار ضریب آلفا برای کل پرسشنامه ۰/۸۸۵ بدست آمد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

نتایج حاصل از تحلیل فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان بانک صادرات در منطقه شمال تهران تأثیر معناداری دارد.

^۱ گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد تهران شمال، تهران، ایران^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد تهران شمال، تهران، ایران

در سازمان‌های نوین استقرار تفکر کارآفرینی و استفاده از آن امری اجتناب‌ناپذیر است و بینش و توانایی کارکنان است که عامل تولد و مرگ سازمان‌هاست. پرورش و تقویت روحیه کارآفرینی در سازمان مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب است و یکی از بسترهای لازم ساختار و تشکیلات سازمانی مناسب می‌باشد (Yun et al., 2016). در این میان از کارآفرینی به عنوان موتور حرکت توسعه اقتصادی یاد می‌شود. در واقع کارآفرینی عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری می‌باشد. بنا به تعریف، کارآفرینی فرآیندی است که کارآفرین آن را در جهت مناسب برای نیل به اهداف، راهبری می‌نماید و این دو مفهوم، مکمل یکدیگر هستند و با عنایت به تحولات گسترده در ابعاد متفاوت به جایگاه مهمی تبدیل گردیده‌اند (مقیمی، ۱۳۹۶). کارآفرینی نقشی حیاتی در بهبود بهره‌وری و رشد اقتصادی ایفا می‌کند (Wales et al., 2020). همزمان با روند فزاینده تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که تمامی ابعاد و ارکان سازمانها را متأثر ساخته و انتظارات و الزامات نوینی را پدید آورده است، نقش و وظیفه مدیران و رهبران نیز به شدت متحول و دگرگون شده است. تولید نظریه‌ها و دانش مدیریت و تلفیق و ترکیب آن با نیازهای بومی سازمان‌های کشور از یک سو و فراهم سازی فرصت‌های آموزشی اثربخش برای یادگیری و تسلط بر دانش و مهارت‌های نوین مدیریت از سوی دیگر، دو رسالت بنیادین موسسات و مراکز مذکور است. سازمانها برای رسیدن به هدف‌های خود در محیط پیچیده، رقابتی، پویا و نامطمئن احتیاج مبرمی به نوآوری‌های تکنولوژیکی و سازمانی دارند که از طریق استراتژی‌های مختلف قابل حصول است (باراحمدی، ۱۳۹۰). کارآفرینی سازمانی نیز فرآیندی است که برای بقاء باید تشویق، تمجید، مورد حمایت و تقدیر قرار گیرد که از طریق القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصولات، خدمات و فرایندها می‌انجامد. کارآفرینی سازمانی به دلیل تغییرات روز افزون، سریع و پیچیده محیط، نوآوری را به عنوان عامل حیات و بقای سازمان در صحنه رقابت‌های فشرده امروزی معرفی می‌کند. از این رو شناخت ویژگی‌های بستر مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، اولین قدم و اساسی‌ترین مسأله‌ی سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود (Demiral, 2016).

در این راستا بانک‌های تجاری و در رأس آن بانک صادرات وقتی می‌تواند جامعه را از مدار عقب ماندگی خارج نماید که اطلاعات و ترویج نوآوری، ابداع و ابتکار را از طریق دانش فنی پیشه خود سازد. و باید پذیرفت بانک‌های تجاری به عنوان گرداننده چرخه پولی و مالی کشور همواره نقش کلیدی و حیاتی در تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محیط پیرامون خود داشته‌اند. این پژوهش در نظر دارد تا با یک دید کلی‌تر، تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات را مورد بررسی قرار دهد. ضرورت توجه به بحث گرایش به کارآفرینی کارکنان از سه نیاز اساسی نشأت می‌گیرد که این سه نیاز شامل افزایش رقابتی جدید، حس بی‌اعتمادی به شیوه‌های مدیریت سنتی و خروج بهترین نیروهای کاری و اقدام آنها به کارآفرینی مستقل می‌باشد. با این حال، وجود نواقص و کاستی‌هایی در صنعت بانکداری کشور نیاز به افزایش گرایش به کارآفرینی در کارکنان را به عنوان یک راه‌حل

بیشتر مورد توجه قرار داده است. از سویی طبق گزارش ارایه شده از سوی دفتر آموزش و پژوهش بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران در پایان سال ۱۳۹۸، گرایش به کارآفرینی در بانکهای تجاری کشور از سه بعد عوامل ضد انگیزشی (خطرپذیری مالی زیاد، حجم وسیع تبلیغات شرکت‌های رقیب خارجی، عدم دستیابی به منابع مالی برای سرمایه‌گذاری، موانع اداری، هزینه‌ها / خطرات اجتماعی و فقدان مهارت‌ها)، موانع قانونی (قوانین و مقررات بانکی، قوانین مالیاتی، قوانین تجارت، قانون کار، وجود انحصارات دولتی ناشی از قوانین و مقررات و قوانین و مقررات گمرکی) و موانع موجود در محیط کسب و کار (عدم حمایت هنجارهای اجتماعی و فرهنگی از کارآفرینی، فقدان یا ناکافی بودن برنامه‌های دولتی برای کمک به شرکت‌های جدید و در حال رشد، فقدان یا ناکافی بودن سیاست‌های دولتی برای شرکت‌های جدید و در حال رشد و عدم انتقال شایسته نتایج تحقیقات و توسعه دولت به شرکت‌های جدید و در حال رشد) با چالش‌های اساسی مواجه هستند.

امروز شرایط محیطی و فواید بازی رقابت به حدی بی‌رحم، پیچیده و پویا و نامطمئن گردیده که بانک‌ها دیگر نمی‌توانند تنها با تغییرات رو بنائی مثل تغییر روش‌ها، سیستم‌ها، ساختار، تکنولوژی و غیره حیات و بقای بلند مدت خود را تضمین کنند. سیستم پیشنهادی نمی‌تواند افراد را خلاق کند، نمی‌تواند قالب‌های ذهنی غلط آنان را مورد شناسایی قرار داده و اصلاح کند. لذا شناخت ویژگی‌ها و ایجاد بستری مناسب برای جذب و رشد کارآفرینی در کارکنان، اولین قدم و اساسی‌ترین مسئله روز بانکها محسوب می‌گردد (کرمی، ۱۳۹۹). به خصوص در شرایطی که جهانی شدن اقتصاد و صنعت، عرصه رقابت را برای بانک‌های سنتی کشورهایی مثل کشور ما تنگ‌تر می‌کند. به نظر می‌رسد، با توجه به نیاز فعلی بانک صادرات برای پیشرفت و توسعه و نیز رسیدن به جایگاه واقعی، کارآفرینی کارکنان می‌تواند این بانک را در رسیدن به این امر یاری رساند. لذا ارزیابی و سنجش تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان می‌تواند در راستای تحقق اهداف مورد نظر باشد.

با توجه به موارد اشاره شده در بالا مسأله اساسی در این تحقیق این است که ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان چه تأثیری دارد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱. کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی شامل یافتن، ارزیابی و توسعه یک فرصت با فایده‌آمدن بر نیروهای قدرتمندی است که در مقابل آفرینش چیز جدید مقاومت می‌کند. که شامل چهار مرحله شناسایی و ارزیابی فرصت‌ها؛ تدوین یک طرح کسب و کار؛ ترکیب منابع مورد نیاز و مدیریت کسب و کار ایجاد شده می‌باشد. به اعتقاد تیمونز^۱ فرایند کارآفرینی از فرصت‌ها سرچشمه می‌گیرد و توسط یک کارآفرین و یا یک تیم کارآفرینی هدایت می‌شود. در این فرآیند یکپارچه و خلاق کارآفرینی

موفق تر است که برای رسیدن به هدف یکسان منابع کمتری صرف کند و باید توازنی مطلوب را بین مؤلفه‌ها برقرار نماید (زاهدی مازندرانی، ۱۳۹۳). کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در آن محصولات یا فرآیندهای نوآوری شده از طریق القاء و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده، به ظهور می‌رسند. به تعریفی دیگر: فعالیت‌های کارآفرینانه فعالیت‌هایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار می‌باشد (Zhang et al., 2008). به اعتقاد والز و همکاران (۲۰۲۰) گرایش به کارآفرینی در کارکنان سازمان به اشکال مختلف وجود دارد و هر سازمانی باید مدل مخصوص و مناسب برای خود به وجود آورد. امروزه سازمان‌ها و سیستم‌های آن‌ها در محیطی پر از چالش و تحول قرار گرفته اند، لذا لازمه بقاء و ادامه زیست سازمان در چنین محیطی، همگامی با تحولات محیط و پاسخ درست و به موقع به آن‌هاست. پاسخگویی درست مستلزم تصمیم‌گیری درست است، که همت همه جانبه مدیران و دست‌اندرکاران هر برنامه و تصمیم را می‌طلبد. واضح است که در تمام شرایط تصمیم‌گیری، کلیه جوانب کار و تصمیم، مشخص نیست و بنابراین، از جمله مواردی که در حین تصمیم‌گیری الزاماً باید مورد توجه قرار گیرد؛ خطرات احتمالی و یا قطعی موجود است که می‌تواند بر نتایج تصمیم اخذ شده، تأثیر گذارد و این همان حوزه مورد بحث در رفتار ریسک‌پذیر است. (کرمی، ۱۳۹۹)

۲-۲. ابعاد ساختاری سازمان و کارآفرینی سازمانی

۲-۲-۱. پیچیدگی

اگر سازمان در سطح افقی (تعداد مشاغل و وظایف) و یا در سطح عمودی (تعدد پست‌های مدیریتی) از پیچیدگی برخوردار باشد و ارتباطات سازمانی آن قانونمندتر و رسمی تر شود، امکان تعامل گروهی در سازمان به شدت تقلیل می‌یابد و این امر سازمان را از اهداف کارآفرینی خود دور می‌سازد. تحقیقات انجام شده در این رابطه نیز مؤید رابطه منفی پیچیدگی ساختار و کارآفرینی سازمانی است.

۲-۲-۲. رسمیت

در شرایطی که سازمان از رسمیت بالایی برخوردار باشد، افراد آزادی عمل ندارند. کارها از انعطاف قابل قبول و قابل تحمل برخوردار نیست و بروز رفتارهای مختلف از جانب کارکنان سلب می‌گردد. در این شرایط چون یادگیری نقشی در پیشبرد برنامه و ارتقای عملکردها نخواهد داشت. لذا کارکنان تمایل به یادگیری را نیز از دست خواهند داد. در حالی که در سازمان کارآفرین، یادگیری، انعطاف‌پذیری و پذیرش خطر از سوی سازمان اصول محوری محسوب می‌شوند. به عبارتی دیگر، سازمان در شرایطی می‌تواند کارآفرین قلمداد گردد که ضمن پذیرش خطر، قدرت تصمیم‌گیری و قضاوت‌های شایسته را به اعضا خود واگذار و در انجام امور اجازه به کارگیری خلاقیت‌های فردی را به آن‌ها صادر کند. این امر زمانی میسر می‌گردد که میزان دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و استانداردهای عملیاتی تا حد امکان تقلیل یابد و

فرصت برای بروز توانایی به کارکنان داده شود. با این وصف، رابطه کارآفرینی سازمانی و رسمیت رابطه‌ای معکوس خواهد بود (حق شناس و همکاران، ۱۳۹۶).

۲-۲-۳. تمرکز

در سازمان‌های کارآفرین که اختیارات تصمیم‌گیری می‌بایست به واحدها و افراد تفویض شده باشد تا بتوانند در زمان مناسب حرکت مناسب را طراحی و به اجرا درآورند، مفهوم تمرکز رنگ می‌بازد و با توجه به خلاقیت، استعداد و قدرت فکری و اجرایی متخصصان و کارشناسان این گونه سازمان‌ها، عدم تمرکز جلوه شفاف‌تری پیدا خواهد کرد. این در حالی است که دیگر ابعاد محتوایی سازمان بویژه اندازه و فناوری نیز بر سطح تمرکز تأثیر بسزایی دارند. به طوری که هر قدر اندازه سازمان بزرگتر شود و یا سازمان از وجود متخصصان مجرب بهره‌گیرد و شبکه ارتباطی متناسب با فناوری روز در اختیار داشته باشد، مسئله تفویض اختیار و تمرکززدایی بیشتر معنی پیدا می‌کند. اگر کارکنان از نظر تخصصی واجد شرایط لازم باشند خطرات مربوطه به تفویض اختیار کمتر می‌شود و زمینه تمرکززدایی بیشتر فراهم خواهد شد (قانع بصیری، ۱۳۹۸).

رده‌های فراوان مدیریتی نیاز به کنترل‌های همیشگی دارند و وجود فرهنگ محافظه‌کاری باعث می‌شود که فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان‌های بزرگ پا نگیرد. مسئله دیگر توجه سازمان‌ها به سودهای کوتاه‌مدت و تنظیم استراتژی‌هایی است که اقدامات کوتاه‌مدتی را در پیش می‌گیرند. مسئله دیگر فقدان استعدادهای کارآفرین است چرا که کارآفرینان واقعی زندگی کارآفرینانه مستقل را به یک زندگی با امنیت بیشتر در شرکت ترجیح می‌دهند. آن‌ها ممکن است ابتدا در شرکت‌های بزرگ مشغول به کار شوند. اما پس از چند سال آنجا را ترک می‌کنند. مشکل آخرین نیز مربوط به شیوه‌های نادرست پاداش است. هر نوع برنامه حقوق و دستمزد که بر پایه ساعت کار و یا حقوق ماهانه باشد، انگیزه‌ای را برای کارآفرینان به وجود نمی‌آورد، گر چه پاداش‌های مالی برای کارآفرینان اهمیت خاصی ندارد، اما برای تداوم نوآوری، برخی از سازوکارهای پاداشی بایستی ایجاد شود.

۲-۳. پیشینه تحقیق

در جدول ۱ تحقیقات مرتبط به موضوع پژوهش تحلیل و گردآوری شده اند:

جدول ۱. تحقیقات انجام یافته داخلی

محقق/محققین	سال	عنوان	هدف	فرضیه/فرضیه‌ها	نتایج
کریمی	۱۳۹۹	بررسی	تعیین تأثیر	ساختار	میانگین مؤلفه‌های
	۹	تأثیر	ساختار	سازمانی	کارآفرینی سازمانی
		ساختار	سازمانی بر	(پیچیدگی،	در ستاد معاونت

<p>سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارکنان استاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز</p>	<p>روحیه کارآفرینی کارکنان استاد معاونت درمان علوم پزشکی اهواز</p>	<p>روحيه کارآفرینی کارکنان استاد معاونت دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز</p>	<p>تمرکز و رسمیت) بر کارآفرینی سازمانی و رسمیت بر کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌دار داشت. همچنین پیچیدگی بر کارآفرینی تأثیر منفی و معنی‌دار، تمرکز بر کارآفرینی تأثیر مثبت و غیر معنی‌دار داشت.</p>	<p>درمان دانشگاه بالاتر از حد متوسط بود و ساختار سازمانی بر کارآفرینی سازمانی و رسمیت بر کارآفرینی تأثیر مثبت و معنی‌دار داشت. همچنین پیچیدگی بر کارآفرینی تأثیر منفی و معنی‌دار، تمرکز بر کارآفرینی تأثیر مثبت و غیر معنی‌دار داشت.</p>
<p>زاللی و رضوی</p>	<p>۱۳۹ ۷</p>	<p>تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان</p>	<p>تعیین تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان</p>	<p>ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.</p>
<p>مقیمی</p>	<p>۱۳۹ ۶</p>	<p>رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در</p>	<p>بررسی و تعیین رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی</p>	<p>پیچیدگی و رسمیت و تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس (منفی) دارند. و در بین سه</p>

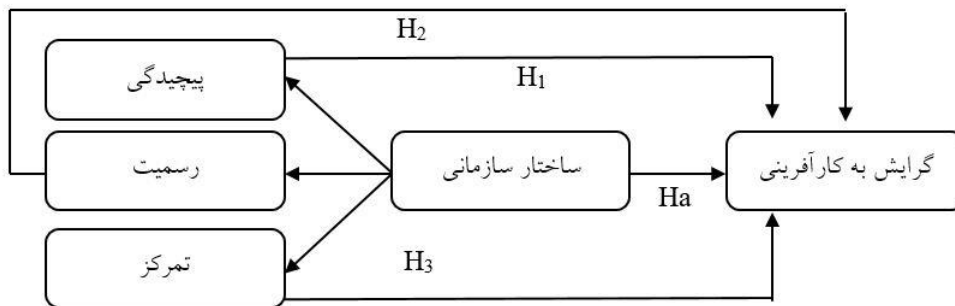
متغیر تمرکز بیشترین ارتباط و پیچیدگی کمترین ارتباط را با کارآفرینی سازمانی دارد.	کشاورزی استان خراسان شمالی رابطه معنی‌داری وجود دارد.	سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی	سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی		
بین ابعاد ساختار سازمانی یعنی رسمیت، پیچیدگی، و تمرکز سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، خطرپذیری و پیش‌گام بودن رابطه معنی‌داری وجود دارد. میزان هم‌بستگی ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی برابر با رسمیت، پیچیدگی و تمرکز است.	بین ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، و تمرکز سازمانی) با ابعاد کارآفرینی سازمانی (نوآوری، خطرپذیری و پیش‌گام بودن) رابطه معنی‌داری وجود دارد.	بررسی و تعیین عوامل مؤثر بر گرایش کارآفرینانه در بانک	گرایش کارآفرینانه در بانک	۲۰۲ ۰	والز و همکاران
از میان سه عامل تمرکز، رسمیت و پیچیدگی تنها عامل تمرکز سازمانی بر گرایش کارکنان به کارآفرینی تأثیر مثبت دارد. این رو ساختار بر گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت معناداری دارد.	تمرکز بر گرایش کارکنان به کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	بررسی و تعیین عوامل مؤثر بر پایبندی کارآفرینی در کارکنان صنایع کوچک و متوسط	عوامل مؤثر بر پایبندی کارکنان صنایع کوچک و متوسط	۲۰۱ ۸	چونگ‌وو و همکاران

	پیچیدگی بر گرایش کارکنان به کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد.				
تأثیر عوامل سازمانی بر کارآفرینی	۲۰۱ ۷	بررسی و تعیین تأثیر عوامل سازمانی بر کارآفرینی	عوامل سازمانی بر کارآفرینی تأثیر دارد. سیستم‌های مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی تأثیر دارد. فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی تأثیر دارد. رهبری سازمانی بر کارآفرینی تأثیر دارد. همچنین بر اساس تحلیل مقادیر، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ و رفتار رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر سطح کارآفرینی دارند. اما سیستم‌های کنترلی و ساختار، تأثیر معناداری بر کارآفرینی ندارند.	نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان‌دهنده این است که رابطه‌ی ۵ عامل سازمانی با گرایش به سمت کارآفرینی مثبت است. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که علی‌رغم مثبت بودن رابطه‌ی ساختار سازمانی با کارآفرینی، ساختار سازمانی نمی‌تواند پیش‌بینی‌کننده‌ی کارآفرینی باشد. همچنین بر اساس تحلیل مقادیر، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ و رفتار رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر سطح کارآفرینی دارند. اما سیستم‌های کنترلی و ساختار، تأثیر معناداری بر کارآفرینی ندارند.	روجوانیا و همکاران

اگرچه رابطه‌ی آن‌ها در فرضیات آزمون همبستگی مثبت گزارش شده است.					
میزان ضریب تأثیر مؤلفه‌های موجود در ساختار سازمانی در ایجاد اقتصاد دانش بنیان به تنهایی بالاترین ضریب تأثیرگذاری در مؤلفه توجه همه جانبه به نوآوری و کمترین در مؤلفه تصمیم‌گیری به صورت غیررسمی و شورایی بود.	عوامل فردی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد. عوامل سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد.	بررسی و تعیین تأثیر عوامل فردی و سازمانی و مؤثر بر کارآفرینی سازمانی	عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر کارآفرینی سازمانی	۲۰۱ ۶	دمیرال
سیستم پاداش‌دهی، حمایت مدیریتی و فرهنگ سازمانی از قدرت تبیین‌کنندگی بیشتری نسبت به سایر عوامل بر ایده‌ی کارآفرینی کارکنان برخوردار است.	ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی تأثیر معناداری دارد. سیستم پاداش‌دهی بر گرایش به کارآفرینی تأثیر معناداری دارد. حمایت مدیریتی بر گرایش به کارآفرینی تأثیر معناداری دارد.	ارزیابی و تعیین عوامل مؤثر بر گرایش به کارآفرینی	ارزیابی عوامل مؤثر بر گرایش به کارآفرینی	۲۰۱ ۶	یون و همکاران

فرهنگ سازمانی بر گرایش به کارآفرینی تأثیر معناداری دارد.				
---	--	--	--	--

متغیرهای تحقیق شامل ساختار سازمانی با توجه به ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز به عنوان متغیرهای مستقل و گرایش به کارآفرینی به عنوان متغیر وابسته از تحقیق والز و همکاران (۲۰۲۰) استخراج شده و مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل (۱) ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق: والز و همکاران (۲۰۲۰)

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. پیچیدگی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد.

۲. رسمیت بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد

۳. تمرکز بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد.

۳. روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است و با توجه به اینکه ابزار گردآوری داده‌ها در جامعه آماری و میان آزمودنی‌ها توزیع و جمع‌آوری می‌شود از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. این پژوهش دارای هدف کاربردی هست. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات

منطقه شمال استان تهران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۲۴۹ نفر می‌باشد. به منظور نمونه‌گیری از جدول مورگان استفاده می‌شود که تعداد نمونه با قابلیت اطمینان ۹۵ درصد ۱۴۸ نفر تعیین می‌شود. شیوه نمونه‌گیری نیز نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه ساختار سازمانی جوگاراتنام و چینگیبیک (۲۰۰۶) و پرسش‌نامه گرایش به کارآفرینی چادویک و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌های بکار گرفته شده روایی آنها به طور طبیعی مورد تأیید قرار می‌گیرد. اما به منظور اطمینان بیشتر بدین منظور از شاخص AVE و CR و آزمون فورنل لارکر استفاده گردیده است. خروجی این آزمون‌ها در جدول (۲) ارائه گردیده است.

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرهای پژوهش	AVE	CR	۱	۲	۳	۴
پیچیدگی	۰/۷۵۶	۰/۸۶۹	۰/۷۷۰			
رسمیت	۰/۸۰۴	۰/۸۹۹	۰/۵۴۷	۰/۸۱۰		
تمرکز	۰/۸۴۵	۰/۸۵۵	۰/۵۳۹	۰/۵۲۸	۰/۸۲۰	
گرایش به کارآفرینی	۰/۸۲۱	۰/۸۶۹	۰/۶۱۲	۰/۶۰۹	۰/۶۰۴	۰/۸۰۹

طبق جدول (۳)، بررسی روایی واگرا به روش فورنل لارکر به وسیله ماتریس همبستگی صورت می‌پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، باید تمایز بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرای بالایی دارد. جذر روایی همگرا هر مؤلفه باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد که اعداد مندرج نشان از روایی واگرای مناسبی در روش فورنل و لارکر است. مقدار شاخص AVE برای متغیرهای تحقیق که بالاتر از ۰/۵ است، همچنین مقدار CR بزرگتر از شاخص AVE می‌باشد لذا در حالت کلی می‌توان گفت روایی پرسشنامه مورد تأیید است.

برای برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر این اساس مقدار آلفا با استفاده از نرم افزار SPSS V:21.0، برای هر یک از متغیرهای تحقیق برابر با جدول (۳) بدست آمده است.

جدول ۳. پایایی پرسشنامه

متغیرها	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
پیچیدگی	۰/۸۰۵
رسمیت	۰/۸۶۹
تمرکز	۰/۸۲۴
گرایش به کارآفرینی	۰/۸۹۵۲

با توجه به مقدار آلفای بدست آمده برای هر یک از متغیرها که بالای ۰/۷۰ بدست آمده نشان از تأیید پایایی متغیرها و پرسشنامه تحقیق است. برای بررسی پرسشنامه از لحاظ جهت دار بودن یا نبودن از آزمون تحلیل عاملی استفاده می‌شود که نتایج تحلیل عاملی برای پرسشنامه این تحقیق نشان می‌دهد که میزان واریانس بدست آمده برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۵۰ درصد حدود ۴۵/۷۱۲ درصد می‌باشد، لذا پرسشنامه فاقد جهت گیری پاسخگویان می‌باشد و بایاس ندارد. برای آزمون فرضیه‌ها از الگوی معادلات ساختاری (بدلیل نرمال بودن داده‌ها) از نرم‌افزارهای لیزرل ۸/۸ استفاده شده است.

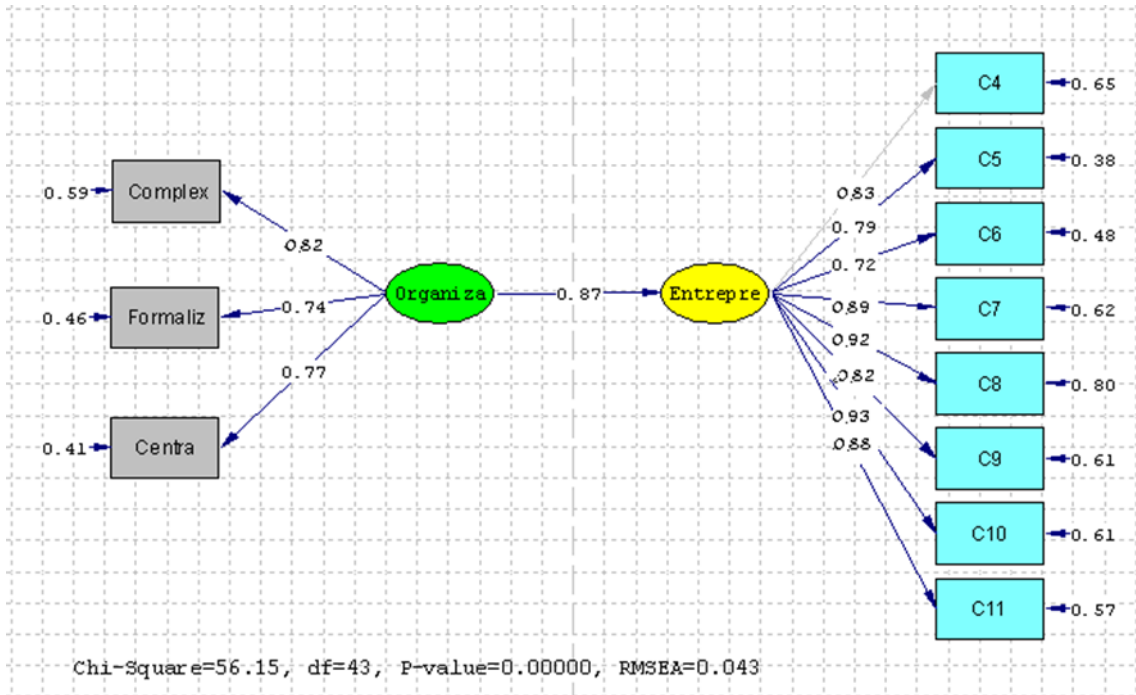
۴. یافته‌های پژوهش

نتایج نشان داد که ۸۷/۱۶٪ از پاسخگویان دارای جنسیت مرد و ۱۲/۸۴٪ از پاسخگویان دارای جنسیت زن می‌باشند. همچنین توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال تحصیلات نشان داد که از مجموع پاسخگویان ۶/۷۶٪ دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و ۲۲/۶۶٪ دارای مدرک تحصیلی لیسانس و نهایتاً ۲۷/۰۲٪ دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. در نهایت توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال سن نشان داد که از مجموع پاسخگویان ۹۸/۸۹٪ دارای ۴۰ تا ۵۰ سال سن و ۸/۱۱٪ بالای ۵۱ سال سن می‌باشند (جدول ۴).

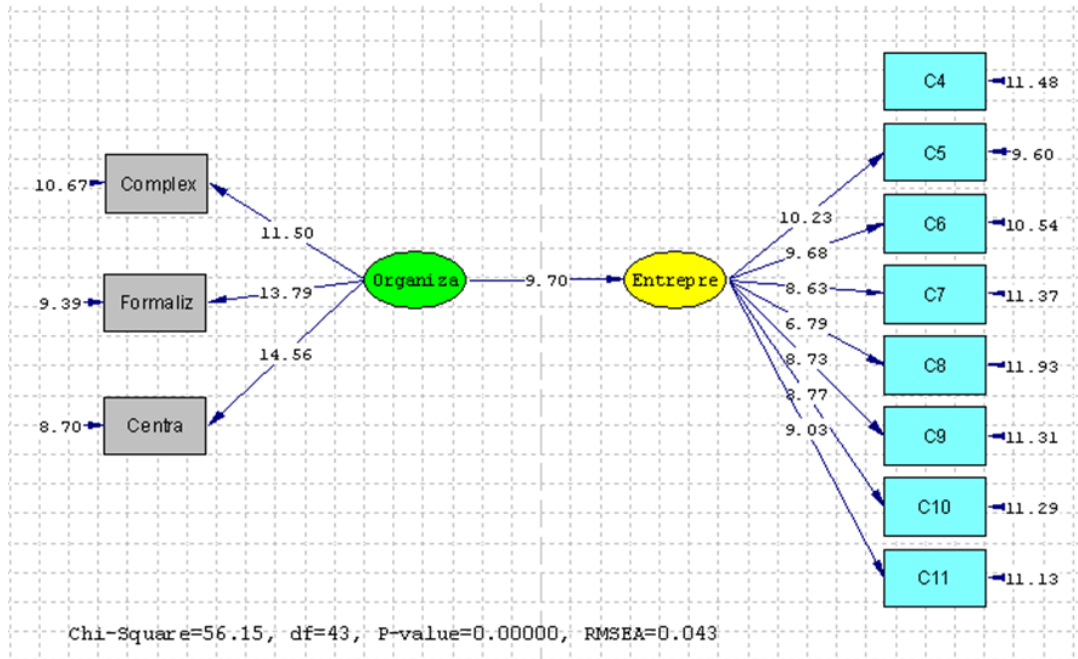
جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به متغیرهای تحقیق

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حدأقل	تعداد نمونه
۰/۹۷۲	۳/۵۸۱	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۴۸
۰/۹۶۹	۳/۴۹۳	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۴۸
۰/۹۲۴	۳/۴۸۳	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۴۸
۰/۵۱۷	۳/۸۵۹	۵/۰۰	۱/۰۰	۱۴۸

۶-۱. مدل ساختاری پژوهش



شکل ۲. مدل انعکاسی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل انعکاسی پژوهش در حالت معناداری ضرایب

جدول ۵. برآزش مدل ساختاری پژوهش

نتیجه برآزش	مقدار مشاهده شده در مدل نهایی	مقدار مطلوب	شاخص برآزش
برآزش مناسب است	۱/۳۰۶	< ۳/۰۰	Chi-Square/df

RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۳۸	برآزش مناسب است
P-Value	< ۰/۰۵	۰/۰۰۰	برآزش مناسب است

جدول (۵) نشان می‌دهند که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برآزش از وضعیت مناسبی برخوردار است و مدل نیاز به تعدیل ندارد. فرضیه اصلی: ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق

نتیجه آزمون	عدد معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر	
			از متغیر	به متغیر
قبول فرضیه	۹/۷۰	۰/۸۷	ساختار سازمانی	گرایش به کارآفرینی

با توجه به مقدار t محاسبه شده برای این فرضیه که بین مقادیر بحرانی در سطح اطمینان ۹۵٪ (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار نمی‌گیرد لذا می‌توان استنباط نمود که ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۸۷ درصد در جهت مثبت و مستقیم (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و +۱) می‌باشد (جدول ۶).

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

نتیجه آزمون	عدد معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر
تأیید H ₁	۴/۱۴	-۰/۸۹	پیچیدگی کارآفرینی
تأیید H ₁	۳/۶۶	-۰/۸۷	رسمیت کارآفرینی
تأیید H ₁	۵/۶۲	-۰/۹۰	تمرکز کارآفرینی

می‌توان استنباط نمود که پیچیدگی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۸۹ درصد در جهت منفی و معکوس (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و -۱) می‌باشد. رسمیت بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۸۷ درصد در جهت منفی و معکوس (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و -۱) می‌باشد. تمرکز بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۹۰ درصد در جهت منفی و معکوس (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و ۱) می‌باشد (جدول ۷).

۵. نتیجه گیری

نتایج نشان داد ساختار سازمانی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۸۷ درصد در جهت مثبت و مستقیم (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و +۱) می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات در خصوص این متغیرها به وضوح مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه، همسو و همراستا با نتایج تحقیق کرمی (۱۳۹۹)، زالی و رضوی (۱۳۹۷)، مقیمی (۱۳۹۶)، حمیدی (۱۳۹۵) در داخل کشور و همسو و همراستا با نتایج تحقیق والز و همکاران (۲۰۲۰)، چونگو و همکاران (۲۰۱۸)، روجوانیا و همکاران (۲۰۱۷)، دمیرال (۲۰۱۶)، یون و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. طبق نظر والز و همکاران (۲۰۲۰) ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که به وسیله آن، فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها ساختارهایی را به وجود می‌آورند؛ تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل نمایند. ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. نمودار سازمانی نیز یک نماد قابل رؤیت از کل فعالیت‌ها و فرایندهای سازمان است. به اعتقاد آنها یک سازمان مرزهای نسبتاً مشخصی دارد. این مرزها به مرور زمان، می‌توانند تغییر کنند و ممکن است کاملاً واضح و روشن نباشند. اما بهر حال باید مرزهای مشخصی وجود داشته باشند تا بتوان اعضا سازمان را از غیر اعضا بازشناخت. نهایتاً اینکه، سازمانها برای انجام امور بوجود آمده اند. این امور یا فعالیت‌ها، همان اهدافند، که دستیابی به آنها توسط یک فرد به تنهایی، امکان پذیر نیست، یا اگر هم بوسیله یک فرد قابل حصول باشد، حصول آن از طریق سازمان، اثر بخش تر است.

پیچیدگی بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۸۹ درصد در جهت منفی و معکوس (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و -۱) می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات در خصوص این متغیرها به وضوح مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه، همسو و همراستا با نتایج تحقیق کرمی (۱۳۹۹)، زالی و رضوی (۱۳۹۷)، مقیمی (۱۳۹۶)،

حمیدی (۱۳۹۵) در داخل کشور و همسو و همراستا با نتایج تحقیق والز و همکاران (۲۰۲۰)، چونگو و همکاران (۲۰۱۸)، روجوانیا و همکاران (۲۰۱۷)، دمیرال (۲۰۱۶)، یون و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟ ما ساختار را به عنوان یکی از اجزاء سازمان، که از عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تشکیل شده، تعریف می‌کنیم. پیچیدگی، حدود تفکیک درون سازمان را نشان می‌دهد. همچنین میزان تخصص گزائی، تقسیم کار و تعداد سطوح در سلسله مراتب سازمان را اشاره می‌کند و حد و حدودی که واحدهای سازمانی از لحاظ جغرافیایی پراکنده شده اند را نیز تصریح می‌کند. البته پیچیدگی یک اصطلاح نسبی است. حدی که یک سازمان برای جهت دهی رفتار کارکنانش، به قوانین، مقررات و رویه‌ها متکی است، رسمیت، تمرکز، به جاییکه اختیار تصمیم‌گیری در آنجا متمرکز است، اشاره دارد.

رسمیت بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۸۷ درصد در جهت منفی و معکوس (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و -۱) می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات در خصوص این متغیرها به وضوح مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه، همسو و همراستا با نتایج تحقیق کرمی (۱۳۹۹)، زالی و رضوی (۱۳۹۷)، مقیمی (۱۳۹۶)، حمیدی (۱۳۹۵) در داخل کشور و همسو و همراستا با نتایج تحقیق والز و همکاران (۲۰۲۰)، چونگو و همکاران (۲۰۱۸)، روجوانیا و همکاران (۲۰۱۷)، دمیرال (۲۰۱۶)، یون و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. در برخی سازمان‌ها تصمیم‌گیری بشدت متمرکز است. معمولاً تمرکز و عدم تمرکز را روی یک پیوستار نشان می‌دهند. کارآفرین کسی است که بتواند توانایی‌های خویش را ببیند و آنها را به کار گیرد و ارزیابی کند و منابع را جمع‌آوری کند و برای رسیدن به هدف، عملیاتی را به موفقیت پی ریزی کند. کارآفرین باید فرد عمل‌باشد و با انگیزه قوی برای بدست آوردن و رسیدن به هدف خویش ریسک کند. کارآفرین باید اعتماد به نفس، نیاز به کامیابی، منفعت‌شناسی، توانایی ریسک، مدیریت خوب، ابتکار، انعطاف‌پذیر و آینده‌نگر باشد. افراد از ویژگی‌های شخصیتی خاص و گوناگونی برخوردار می‌باشند طبیعی است که برخی از ویژگی‌های کارآفرینان متمایز و برجسته از سایر افراد است به طور مثال داشتن خلاقیت و نوآوری، دارا بودن قدرت تحمل ابهام، داشتن اعتماد بنفس و عزت نفس، آینده‌نگر و عمل‌گرا بودن، و فرصت‌شناس بودن. شیوه‌های پرورش این ویژگیها متفاوت است.

تمرکز بر گرایش به کارآفرینی کارکنان شعب ممتاز بانک صادرات منطقه شمال تهران تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری به اندازه ۹۰ درصد در جهت منفی و معکوس (بدلیل قرار گرفتن ضریب بین بازه ۰ و -۱) می‌باشد. از سویی با مروری بر پیشینه تحقیقات در خصوص این متغیرها به وضوح مشخص می‌شود که نتایج تحقیق حاضر مشابه، همسو و همراستا با نتایج تحقیق کرمی (۱۳۹۹)، زالی و رضوی (۱۳۹۷)، مقیمی (۱۳۹۶)، حمیدی (۱۳۹۵) در داخل کشور و همسو و همراستا با نتایج تحقیق والز و همکاران (۲۰۲۰)،

چونگو و همکاران (۲۰۱۸)، روجوانیا و همکاران (۲۰۱۷)، دمیرال (۲۰۱۶)، یون و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. روجوانیا و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند امروزه کارآفرینی را به عنوان یکی از ابزارهای توسعه محسوب می‌کنند. چراکه وجود انسان‌های کارآفرین موجب ایجاد بستر موفقیت‌ها می‌شود. همچنین با توجه به افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در شرکت‌ها، ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها احساس می‌شود در این ارتباط وظیفه سازمان‌های پویا کشف و پرورش افراد خلاق و کارآفرین است. یک سازمان در راستای تحقق افراد خودجوش و نوآور نیاز به ساختار مناسب و مدیران کارآفرین دارد.

پژوهش حاضر بر بانک صادرات منطقه شمال تهران متمرکز شده است و نتایج آن قابل تعمیم به دیگر بانک‌های دولتی و خصوصی نیست. این تحقیق صرفاً یک طرح مقطعی در سال ۱۳۹۹ است که در تعمیم یافته‌های آن به سایر دوره‌ها باید احتیاط نمود.

۶. پیشنهادات

به مدیران ارشد بانک صادرات شناسایی و معرفی طرح‌ها و تلاش‌گران برگزیده در حوزه کارآفرینی از طریق سمینارهای تخصصی به کارکنان، ترویج و اشاعه فرهنگ کارآفرینی به منظور کارآفرینی از طریق جلسات هم‌اندیشی مدیران با کارکنان و فراهم ساختن زمینه مناسب برای رقابت سازنده در این عرصه بین کارکنان از طریق اجرای مدیریت کارآمد تشویق پیشنهاد می‌شود. مدیران ارشد بانک صادرات باید از ایجاد تمرکز در سطوح بالای مدیریت جلوگیری کنند. همچنین باید فرهنگ تحمل خطر و اشتباه در بانک تقویت شده و از نظام تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده شود. با توجه به نتایج به مدیران ارشد بانک صادرات پیشنهاد می‌شود خطوط فرمان سازمان را کوتاه‌تر نمایند تا از این طریق سازمان بتواند با حذف سطوح مدیریتی غیرضروری در برابر تهدیدهای محیطی و فعالیت بانک‌های رقیب در جذب سپرده‌ها و ... سریعتر وارد عمل شود. با توجه به یافته‌ها مدیران ارشد بانک صادرات باید شیوه‌ها، رویه‌ها و روش‌های موجود فعالیتها در قالب طرح‌های تحقیقاتی را بررسی کرده و فعالیت‌ها و مراحل اضافه را حذف نمایند. به علاوه باید شرح وظایف برای پستهای سازمانی به گونه‌ای تدوین شود که در آن آزادی عمل و انعطاف لازم منظور شده باشد. همچنین لازم است دستورالعمل‌های اجرایی، قوانین و مقررات موجود اصلاح شده و بوروکراسی زاید نیز از بانک حذف شود.

منابع

حق‌شناس، اصغر، دلوی، محمدرضا و مسعود شفیعی (۱۳۹۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی. ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ۱۸(۱۸۸).

حمیدی، علی (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر تمایل به کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک‌های خصوصی شهرستان رشت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بانکداری، دانشگاه

مازندران.

- زالی، محمدرضا و رضوی، سیدمصطفی (۱۳۹۷). تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه تهران (پردیس‌های مستقر در شهر تهران). انتشارات دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.
- زاهدی مازندرانی، م. ج. (۱۳۹۳). ضرورت‌های کارکردی توسعه اشتغال در بخش کشاورزی. *اقتصاد کشاورزی و توسعه*، (۴۵).
- علیمردانی، (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت*، (۳)۵، ۱۳۵-۱۳۰.
- قانع بصیری، محسن (۱۳۹۸). شکل‌ها دولت‌ها و نقش کارآفرینان. *مجله مدیریت*، (۳۵)۹.
- کرمی، اوژن (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارکنان ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. *فصلنامه مدیریت راهبردی*، (۲)۴، ۵۰-۶۹.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۹۶). رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی. *نشریه الکترونیکی فرهنگ مدیریت*، (۱)۴، ۹۶-۱۰۱.
- یاراحمدی، محسن (۱۳۹۰). رابطه عملکرد بالای منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی. *مجله توسعه انسانی پلیس*، (۳۶)، ۴۴-۳۱.

References

- Choongo, P., Elco, V. B., Leo, J. P., & Enno, M. (2018). Factors Influencing the Identification of Sustainable Opportunities by SMEs organizational E Entrepreneurship: Empirical Evidence from Zambia. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(26), 1-24.
- Chadwick, Ken; Barnett, Tim; Dwyer, Sean. (2008). "An Empirical Analysis of the Entrepreneurial Orientation Scale", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 13, No.4, pp:64-85.
- Demiral, O. (2016). Factors Affecting Individual Attitudes and Perceptions towards Entrepreneurship: Does Education Really Matter?. *International Journal of Business Administration*, 7(4), 43-55.
- Jogaratnam, G. & Ching-Yick Tse, E. (2006). "Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(6), 454-468.
- Rojuaniah, E., Tisnawati, S., & Joeliaty, S. (2017). The Factors Influence Intrapreneurship Behavior In Construction Company. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 5(5), 36-41.
- Wales, W.J., Jeffrey G., & Covin, Erik, M. (2020). Entrepreneurial orientation: The necessity of a multilevel conceptualization. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 10(1), 56-66.

- Yun, B., Dong-Hyun, L., Guozhong, L., & Seong-Taek, P. (2016). A Study on the Factors that Affect the Entrepreneurial Intention of Pre-Entrepreneurs: Focusing on the Moderating Effect of Self-Efficacy. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(27), 88-92.
- Zha Yarahmadi, Mohsen (2010). The relationship between high performance of human resources and organizational entrepreneurship. *Police Human Development Journal*, (36), 31-44. (inPersian)
- ng, Z., Wan, D., & Jia, M. (2008). Do High performance Human Resurce Practices Help Corporate Rntrepreneurship? The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of High Technology Management Research*, 19, 128-138.